

VOTEZ SYNERGIE-OFFICIERS LE CHOIX DE L'AMBITION

UN CORPS UNIQUE DE COMMANDEMENT
ET DE DIRECTION AU PARCOURS DE CARRIÈRE VALORISÉ
ET À LA GESTION FLUIDIFIÉE



SYNERGIE-OFFICIERS,
initiateur de toutes les avancées du corps
de commandement en 1995, 2001, 2007, 2016
et du protocole de 2022 reste
extrêmement ambitieux et maintient
sa volonté d'exhaussement.



Corps de cadres unique et repensé

- **Création d'un grand corps de cadres de Capitaine à Commissaire Général.**
- Lieu de scolarité commun pour les cadres de la Police Nationale dans le cadre de la mise en place de l'Académie de police.
- **Création d'un département de gestion** commun pour les corps de commandement et de conception et de direction.

AVANCEMENT

- **Création d'un avancement semi-automatique au grade de commandant entre 9 ans et 12 ans** pour tous les capitaines.
- Substitution du principe de contingentement au ratio pro/pro pour assurer un volume suffisant et constant de promotion.
- **Refonte totale de l'accès au GRAF** avec une meilleure reconnaissance des parcours et plus de lisibilité.

Grilles indiciaires

- à capitaine, création d'au moins 1 nouvel échelon en plus du futur 11^e qui apparaîtra en 2023 et harmonisation de la durée des échelons à 2 ans à partir du 7^e échelon. Reprise d'une ancienneté pour les recrutements internes.
- à commandant, création d'un 8^e échelon.
- à commandant divisionnaire et pour l'EF, banalisation de l'actuel échelon spécial HEA et exhaussement de l'échelon spécial à HEB Bis pour plus de cohérence avec la récente réforme indiciaire de la haute fonction publique.

Indemnitaires

Nouvelle revalorisation de l'IRP en partant de l'IRP CS pour réhausser toutes les IRP à l'instar du mode de calcul de l'IRP dans d'autres corps :

- **IRP Chef de service** (quel que soit le grade) : comme celle des commissaires de police confirmés telle que revalorisée dans le cadre du protocole : **1705**
- **IRP commandant divisionnaire et commandant fonctionnel** quelle que soit la fonction : **1350** (IRP des commissaires de début de carrière)
- **IRP commandant : 1080**
- **IRP capitaine : 864** (Montants déterminés selon une dégressivité de 20 % comme appliquée au sein du CCD).
Création de postes très difficiles avec IRP majorée de 40% pour permettre de l'attractivité dans les zones / postes où le recrutement reste très difficile.

Statut des postes de chefs de service

Sanctuarisation du statut et des avantages de chef de service ou d'unité organique à partir de 4 ans dans ce type de poste. Impossibilité de redescendre pécuniairement. Ouverture automatique aux grades de Cdt et Cdt D à la mutation des postes CCD vacants depuis plus d'un an ou non pourvus après deux mouvements.

Nomenclature

- Refonte profonde de la nomenclature pour tenir compte du changement de physionomie du corps induit par la signature du protocole de 2016 (40/40/20) avec un rehaussement significatif du nombre de postes à haute responsabilité.
- Possibilité de cagnottage GRAF pour les capitaines occupant des postes B2.
- Désimplantation des échelons spéciaux des emplois fonctionnels.
- Nomenclature lissée pour les cadres de Major à Commissaire général et des zones grises pour permettre de la souplesse dans la nomination sur certains postes.

Réforme territoriale

Attention particulière à ce projet de réforme pour une réelle concertation, la préservation de tous les pôles d'excellence de la Police Nationale sur des territoires adéquats et la sanctuarisation du positionnement de tous les Officiers.



Parité avec la Gendarmerie

Automaticité de la VAE (validation par diplômes universitaires), comme dans la GN.

Mises à disposition d'OPN, à l'instar des OGN, au sein d'entreprises et des autres administrations, facteur facilitateur de mobilité externe ou de reconversion.

Prise en compte des affectations outre-mer et corse comme campagne extérieure avec annuités doublées.

Recrutement des OPN à Master 2.

Validation du statut A+ des commandants, commandants divisionnaires et commandants fonctionnels afin de permettre une réelle parité de grade avec les officiers de gendarmerie dans les services mixtes.

Conciliation vie professionnelle et vie privée

Véritable accompagnement lors de mobilité de couples, notamment mais pas exclusivement lorsque le conjoint est policier, gendarme, militaire.

Rétablissement d'une prime d'installation.

Mise en place d'une fidélisation immédiate et progressive, à l'instar du CEA. Revalorisation des montants.

Offres de logements à des tarifs préférentiels par les collectivités locales (à l'instar de l'Education nationale en Seine Saint Denis), crèche, prêt à taux zéro.

Carte de circulation nationale SNCF comme les OGN, y compris dans un cadre privé.

Finalisation de la prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation mutuelle.

Création d'une indemnité de logement à l'instar des commissaires de police.

Création d'un véritable « statut du policier francilien » qui tient compte de contraintes inhérentes au lieu d'exercice

Revalorisation de l'indemnité de sujétion exceptionnelle, dont le montant n'est plus assez significatif pour compenser le différentiel de coût de la vie.

Uniformisation de l'indemnité de résidence pour toutes les circonscriptions d'Ile de France.

Création d'une indemnité de pénibilité et de vie chère permettant aux OPN de s'installer durablement dans un lieu choisi.

Aide concrète à la garde d'enfants, avec plus de places en crèche, des coûts négociés ou accompagnés, des partenariats pour permettre la garde des enfants même en cas d'horaires atypiques dans les services.

Temps de travail

Réaffirmation du statut de cadre : autonomie effective dans la gestion du temps de travail avec un logiciel efficient.

Modernisation de la Police Nationale

Développement de réels outils pour les policiers quelles que soient les filières : logiciels, équipements, locaux adaptés...

Redonner du sens au métier de Policier

Rééquilibrage de la procédure pénale en tenant compte des obligations européennes et constitutionnelles tout en permettant un travail de fond effectif et efficient avec une réelle modernisation des méthodes et des outils.

Véritable collaboration et travail en commun avec la Justice pour retrouver une cohérence entre l'action des deux institutions.

Réforme des retraites à venir :

Maintien du régime actuel avec notre statut spécial : bonification, âge légal de départ en retraite anticipé et possibilité de prolongation jusqu'à 10 ans après.

Mise en place d'un compte épargne retraite abondé sur la base du volontariat pour transformer les congés non pris en trimestre.

Réécriture des textes sur la bonification pour pérenniser le dispositif tel qu'il existe à ce jour, et le faire progresser à 6 ans.

Mesures de dégageant des cadres sur la base du volontariat.

Suppression de l'écrêtement de la pension lorsque le retraité exerce une activité dans le privé après son départ de l'administration afin de rétablir une justice vis-à-vis des officiers de gendarmerie qui ne sont pas soumis à cette règle. ■

VOTEZ
SYNERGIE-OFFICIERS

Le
CHOIX de
L'AMBITION